

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОДАТКОВОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

ГАЛАЙ АНДРІЙ ОЛЕКСАНДРОВИЧ

УДК 350.08+351.746+343.83

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ТА
ФУНКЦІОНУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ УСТАНОВ ВИКОНАННЯ ПОКАРАННЯ**

Спеціальність 12.00.07— теорія управління;
адміністративне право і процес;
фінансове право; інформаційне право

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Ірпінь – 2003

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі конституційного та адміністративного права Київського інституту внутрішніх справ.

Науковий керівник: кандидат юридичних наук, доцент
ЗАБАРНИЙ ГРИГОРІЙ ГРИГОРОВИЧ, начальник кафедри управління підрозділами податкової міліції Національної академії державної податкової служби України, м. Ірпінь.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
ПЕТКОВ ВАЛЕРІЙ ПЕТРОВИЧ, в.о. ректора Кіровоградського юридичного інституту Національного університету внутрішніх справ, м.Кіровоград;

кандидат юридичних наук, доцент
ФРОЛОВ ОЛЕКСАНДР СЕМЕНОВИЧ,
доцент кафедри адміністративного права та адміністративної діяльності Запорізького юридичного інституту МВС України, м.Запоріжжя.

Провідна установа: Національна академія внутрішніх справ України, кафедра адміністративної діяльності, м.Київ.

Захист відбудеться “30” січня 2004 року о 14 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 27.855.02 при Національній академії державної податкової служби України за адресою: 08201, Київська область, м. Ірпінь, вул. Садова, 53.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національної академії державної податкової служби України за адресою: 08201, Київська область, м. Ірпінь, вул. К.Маркса, 31.

Автореферат розісланий “25” грудня 2003 року

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**

Коваль М.В.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Становлення України як демократичної, правової, соціальної держави обумовлює необхідність удосконалення державної політики у сфері діяльності правоохоронних органів, орієнтації її на забезпечення прав громадян, дотримання вимог міжнародних стандартів з прав людини. З-поміж напрямків діяльності правоохоронних органів особливого значення набуває ця проблема у сфері виконання кримінальних покарань, мета застосування яких може бути досягнута лише за наявності ефективно діючої кримінально-виконавчої системи та персоналу, який забезпечує її функціонування.

Перебудова організаційно-правових засад діяльності державного апарату як складова адміністративної реформи в Україні обумовлює необхідність забезпечення установ виконання покарання кваліфікованими кадрами, здатними працювати в умовах гуманізації та лібералізації виправного процесу, активізації участі у ньому інститутів громадянського суспільства.

Аналіз сучасного функціонування кримінально-виконавчої системи України засвідчує недосконалість її організаційно-управлінського та правового забезпечення, зумовлену, серед іншого, недостатньою розробкою з позицій теорії управління та адміністративного права.

В актуальності теми дисертації переконує ступінь наукової розробки проблематики дослідження. Дослідженнями окремих проблем функціонування державних органів займалися науковці різних галузей.

У контексті створення концептуального уявлення про роль та місце персоналу у діяльності з виконання кримінальних покарань на автора дисертації справили вплив праці відомих вчених-пенітенціаристів: О.Ф.Кістяківського, Н.Ф.Лучинського, О.О.Піонтковського, С.В.Познишева, А.С.Принса, А.Н.Рябчикова, І.Н.Стевенса, Д.Г.Тальберга, І.Я.Фойницького, Є.Г.Ширвіндта та інших.

Серед праць фахівців у сфері адміністративного права та теорії управління в дисертації були використані дослідження: В.Б.Авер'янова, О.Ф.Андрійко, А.А.Аксенова, М.І.Ануфрієва, Г.В.Атаманчука, О.М.Бандурки, Ю.П.Битяка, В.Н.Бризгалова, В.В.Васильєва, І.П.Голосніченка, Т.Г.Гончарука, Г.К.Горшкова, Є.В.Додіна, Ю.В.Іщенко, Г.Г.Забарного, А.І.Зубкова, Р.А.Калюжного, Л.Є.Кисіля, І.Б.Коліушко, В.К.Колпакова, А.В.Костецького, В.Я.Кравчука, В.Ф.Кузнецової, Г.І.Лелікова, Р.С.Марра, Н.П.Матюхіної, Н.Р.Нижник, В.П.Петкова, С.М.Петрова, Т.В.Сараскіної, М.І.Сестрова, П.П.Смоловика, В.П.Столбового, Ф.Р.Сундурова, Г.А.Туманова, О.С.Фролова, В.А.Фефелова, В.В.Цветкова, В.О.Шамрая, В.К.Шкарупи, І.В.Шмарова, Г.С.Шмідта, Г.В.Щокіна та інших.

На формування основних результатів дослідження мали істотний вплив також праці науковців у сфері правового регулювання призначення і виконання кримінальних покарань: З.А.Астемирова, Л.В.Багрій-Шахматова, О.М.Джужи, М.І.Загороднікова, С.І.Канарського, І.І.Карпеця, В.О.Корчинського, В.А.Льовочкіна, В.Г.Лихолоба, М.П.Мелентьєва, О.Б.Пташинського, Г.О.Радова, А.Л.Ременсона, І.С.Сергеєва, А.Х.Степанюка,

В.М.Трубникова, В.А.Уткіна, С.Я.Фаренюка та інших, що створило підстави для розробки пропозицій щодо підвищення ефективності діяльності установ виконання покарання з метою досягнення поставлених перед ними завдань.

Змістовні дослідження в галузі формування персоналу проведені фахівцями з трудового права: М.Г.Александровим, О.Т.Барабашем, М.Й.Бару, В.С.Венедиктовим, В.В.Жернаковим, М.І.Лавриненком, Л.І.Лазор, О.М.Обушенком, О.С.Пашковим, О.І.Процевським та іншими.

З психолого-педагогічної точки зору важливі підходи до проблематики дисертаційного дослідження використані з праць А.С.Макаренка, К.К. Платонова, В.М.Синьова, а також О.В.Беци, В.Г.Деева, В.М.Іванова, М.В.Клімова, А.І.Китова, В.І.Кривуші, В.С.Медведева, М.О.Супруна, О.П.Сеєрова, О.М.Столяренка, С.І.Яковенка та інших.

У той же час аналіз літератури дозволяє констатувати зниження інтересу до названої проблеми в останні роки, цілий ряд питань, що відносяться до діяльності персоналу установ виконання покарання, залишився поза увагою дослідників.

Отже, актуальність дисертаційного дослідження зумовлена: по-перше, необхідністю глибокого аналізу основних положень чинного законодавства щодо функціонування персоналу виправних закладів в Україні, виявлення проблемних та недостатньо врегульованих питань правового і організаційного забезпечення такої діяльності; по-друге, нагальністю проблеми ґрунтовного вивчення та аналізу української та зарубіжної практики вирішення питань реалізації державної політики у сфері виконання кримінальних покарань; по-третє, недостатністю теоретичних напрацювань щодо організації ефективної, спрямованої на досягнення цілей покарання, діяльності персоналу виправних закладів та її управлінських основ; по-четверте, важливістю формування персоналу установ виконання покарання, здатного реалізовувати ці завдання та працювати в нових умовах; по-п'яте, необхідністю розробки науково обґрунтованих рекомендацій щодо вдосконалення практичної діяльності персоналу установ виконання покарання в Україні.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана відповідно до тематики фундаментальних та прикладних досліджень навчальних закладів та науково-дослідних установ МВС України на період 1995-2005 рр. (п. 2.4.9 Рішення Колегії МВС України від 28.02.1995р. № 4км/2 та п. 1.1.2 Наказу МВС України від 3.09.2002р. №553) і п. 4.2 Плану науково-дослідних робіт і тематичних планів Київського інституту внутрішніх справ на 2000-2005 роки. Обрана тема дослідження безпосередньо пов'язана із виконанням завдань Концепції адміністративної реформи в Україні (Указ Президента України №810 від 22.07.1998р.) і Програми подальшого реформування та державної підтримки кримінально-виконавчої системи на 2002-2005 роки (Постанова Кабінету Міністрів України №167 від 15.02.2002р.).

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження полягає в тому, щоб на основі аналізу законодавства України та практики його застосування розкрити організаційно-правові засади й особливості формування та функціонування персоналу установ виконання покарання і виробити пропозиції щодо їх удосконалення.

Для досягнення визначеної мети дисертантом були поставлені і реалізовані такі основні дослідницькі завдання:

- провести аналіз стану наукової розробки проблеми;
- проаналізувати механізм правового регулювання щодо формування та функціонування персоналу установ виконання покарання;
- дати визначення поняття "персонал установ виконання покарання" з точки зору теорії управління та адміністративного права;
- проаналізувати як об'єкт правничого наукового дослідження персонал установ виконання покарання, організацію та управління його діяльністю;
- сформулювати цілісну систему вимог до персоналу установ виконання покарання;
- запропонувати чітку й прозору систему організації та управління підбором та підготовкою кадрів для кримінально-виконавчої системи;
- проаналізувати теоретичні та практичні засади організації, управління та правового регулювання діяльності персоналу установ виконання покарання як визначальні шляхи побудови функціонального забезпечення його діяльності;
- здійснити класифікацію персоналу відповідно до тих функцій, які він виконує;
- науково обґрунтувати функції, які б відповідали об'єктивним соціальним ролям кожної категорії персоналу;
- підсумковим завданням дисертаційного дослідження є підготовка пропозицій для належного організаційно-правового забезпечення формування та функціонування персоналу установ виконання покарання, внесення змін і доповнень до чинного адміністративного законодавства та інших нормативно-правових актів України.

Об'єктом дослідження є правовідносини, які виникають в процесі професійної діяльності персоналу установ виконання покарання, в першу чергу, під час здійснення виправного процесу, спрямованого на досягнення цілей виконання кримінальних покарань.

Предметом дослідження є норми права, які регулюють організаційно-правові засади формування та функціонування персоналу установ виконання покарання, а також практика їх застосування.

Методи дослідження. Методологічну основу дисертаційного дослідження складає сукупність методів і прийомів наукового пізнання. Головним у цій системі виступає загальнонауковий діалектичний метод пізнання, що дає можливість досліджувати проблеми з позиції розвитку, в єдності їх соціального змісту і юридичної форми. Для вирішення завдань дослідження в роботі використовується комплекс методів наукового пізнання: за допомогою системного методу визначене коло досліджуваних проблем та вироблені пропозиції щодо їх вирішення; на основі історико-правового методу опрацьована генеза діяльності карально-виховних закладів та їх працівників; формально-юридичним методом проведено аналіз змісту правових норм щодо формування та функціонування персоналу установ виконання покарання з метою їх оптимізації; за допомогою порівняльно-правового методу були досліджені різні чинники формування та функціонування персоналу українських та закордонних виправних закладів; системно-функціональний метод сприяє розкриттю теоретичних та

практичних положень організації функціонального забезпечення діяльності з виконання покарання; на основі соціологічного методу були проведені анкетування працівників установ виконання покарання та засуджених; за допомогою статистичного методу були опрацьовані показники сучасного функціонування кримінально-виконавчої системи та її кадрового забезпечення.

Науково-теоретичною основою дослідження слугували наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, юридична практика та досвід здійснення виправного процесу в установах виконання покарання.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є одним із перших у вітчизняній правовій науці досліджень організаційно-правових засад формування та функціонування персоналу установ виконання покарання в умовах розбудови демократичної, правової, соціальної держави.

У результаті проведеного дослідження сформульовано нові положення, запропоновані дисертантом особисто.

Уперше:

— на основі сучасних досягнень адміністративно-правової науки, аналізу як історії розвитку, так і сучасного адміністративного, кримінально-виконавчого законодавства України та зарубіжних країн, практики його застосування, зроблено висновок про те, що в структурі державних службовців особливе місце займає персонал установ виконання покарання, оскільки цілі та завдання його діяльності, його функції та статус суттєво відрізняються від ознак діяльності працівників інших державних органів;

— з точки зору теорії управління та адміністративного права проаналізовано та обґрунтовано наукове поняття "персонал установ виконання покарання" (с. 8 автореферату);

— у правничому аспекті опрацьовані проблеми формування персоналу установ виконання покарання: системи вимог до персоналу, його підготовки та підбору. Як наслідок удосконалено та системно розкрито питання організації належного формування персоналу установ виконання покарання (с. 10-12 автореферату);

— проведено теоретичний аналіз функціонування персоналу установ виконання покарання з організаційно-управлінської позиції, виділено та проаналізовано такі складові системи побудови його діяльності, як організація, управління, правове забезпечення (с. 12-13 автореферату).

Дістали подальшого розвитку питання:

— аналізу проблем діяльності персоналу установ виконання покарання з позиції гуманістичної пенітенціарної доктрини та специфіки соціально-економічних та політичних умов України;

— осмислення функціонування персоналу установ виконання покарання в Україні як об'єкта правничого дослідження, зокрема проаналізована його організація та кадрове забезпечення (с. 8-9 автореферату);

— наукового аналізу критеріїв класифікації персоналу установ виконання покарання та вперше проведено класифікацію означеного персоналу за тими функціями, які він виконує (с. 13 автореферату).

Уточнено:

— класифікацію нормативно-правового регулювання діяльності персоналу установ виконання покарання в Україні (с. 7 автореферату);

— визначення цілей та принципів діяльності установ виконання покарання та їх персоналу. На основі цього удосконалено методологічні шляхи визначення функцій персоналу установ виконання покарання (с. 14 автореферату).

Практичне значення одержаних результатів. Наукові положення та висновки, отримані в результаті дисертаційного дослідження, становлять науково-теоретичний та практичний інтерес:

– у науково-дослідній сфері — дисертація може бути покладена за основу подальшої розробки проблем ефективного функціонування персоналу установ виконання покарання, як однієї з умов організації досягнення цілей виконання покарання;

– у правотворчості — в результаті проведеного дослідження сформульовані конкретні пропозиції щодо вдосконалення системи чинного національного законодавства з питань функціонування персоналу установ виконання покарання, які використані у розробці Кримінально-виконавчого кодексу України, доопрацюванні проекту Закону "Про державну службу виконання покарань" (Акт від 4.04.2003р.);

– у правозастосовній діяльності — дисертаційне дослідження запроваджує обґрунтовану систему формування та вдосконалення функціонування персоналу установ виконання покарання (Акт від 4.04.2003р.);

– у навчальному процесі — результати дисертаційного дослідження використовуються в Київському інституті внутрішніх справ при викладанні курсу "Адміністративне право України", спецкурсів, присвячених проблемам діяльності правоохоронних органів, а також у навчально-методичних розробках, підготованих за участю дисертанта (Акт від 22.01.2003р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійним дослідженням автора. Науково-аналітичні й теоретичні висновки, пропозиції та рекомендації, у тому числі й ті, що характеризують наукову новизну, отримані на основі джерелознавчого аналізу, опрацювання даних державної і відомчої статистики. Ідеї і розробки Г.Г.Забарного, у спів-авторстві з яким було підготовано наукову статтю, у дисертації не використовувались.

Апробація результатів дисертації. Результати дослідження обговорювалися на засіданнях кафедр адміністративного та конституційного права, кримінально-виконавчого права Київського інституту внутрішніх справ, доповідалися на трьох наукових конференціях професорсько-викладацького складу Київського інституту внутрішніх справ (2000, 2001, 2003 рр., м. Київ); науково-практичному семінарі "Система виконання покарань в Україні: проблеми та перспективи гуманізації" (15.09.2000р., м. Київ); міжнародній науково-практичній конференції "Теорія та практика криміналістичного забезпечення розкриття

та розслідування злочинів у сучасних умовах" (22-23.03.2001р., м.Київ); міжвузівському науково-практичному семінарі "Теоретико-правові засади реформи пенітенціарної системи в Україні" (30.03.2001р., м. Київ) та науково-практичній конференції "Захист соціальних прав людини і громадянина в Україні: проблеми юридичного забезпечення" (30.01.2003р., м. Київ).

Публікації. За матеріалами дисертаційного дослідження опубліковано 9 наукових статей та тез виступів на наукових конференціях, із них 6 статей надруковані у фахових наукових виданнях.

Структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які об'єднують дванадцять підрозділів, висновків, списку використаних джерел та літератури (369 найменувань), додатків на 14 сторінках. Загальний обсяг дослідження — 229 сторінок, з яких 178 — основний текст.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі обґрунтовується актуальність обраної теми дослідження, зв'язок роботи з науковими програмами, планами та темами, формулюються мета і основні завдання, об'єкт і предмет дисертаційного дослідження, наукова новизна, методи дослідження, теоретичне і практичне значення одержаних результатів, подано відомості про апробацію, публікацію основних положень дисертаційної роботи, її структуру та обсяг.

Перший розділ "Стан наукової розробки проблеми та теоретико-правові засади дослідження" складається з трьох підрозділів. У ньому, на матеріалах вивчення наукових робіт та практики діяльності персоналу виправних закладів України, обґрунтовується та формулюється поняття персоналу установ виконання покарання, розкриваються наукові положення щодо персоналу установ виконання покарання та його діяльності як об'єкта правничого наукового дослідження.

У підрозділі 1.1 "*Стан наукової розробки проблеми, характеристика наукових джерел та нормативно-правового регулювання*" висвітлюються методологічні, теоретичні засади діяльності персоналу установ виконання покарання, стан наукової розробки проблеми, дається характеристика наукових джерел та нормативно-правового регулювання за обраною темою.

Огляд літератури за темою дослідження розглянуто в контексті аналізу наукових і нормативно-правових положень щодо формування та функціонування органів державного управління, правоохоронних органів та їх персоналу загалом, а також персоналу установ виконання покарання зокрема. Аналіз наукових джерел проведений у проблемно-хронологічному порядку. Порівняння часу публікації наукових праць щодо управління кадрами установ виконання покарання дозволяє зробити висновок про те, що за останні роки майже не з'явилися ґрунтовні напрацювання з питань організаційно-управлінських засад функціонування установ виконання покарання та їх персоналу.

При розкритті завдань дисертаційного дослідження були опрацьовані та використані положення нормативно-правових актів, їх система розглянута за різними класифікаційними критеріями: ієрархічністю; часом та простором; закріпленням у різних галузях права. З

чинних правових актів були опрацьовані норми Конституції України, міжнародних стандартів з прав людини та пенітенціарної діяльності, кодексів та законів України, підзаконних нормативно-правових актів. Для докладнішого розгляду стану розробки проблеми проаналізовано також акти інших держав, історико-правові акти і проекти нормативно-правових актів щодо формування та функціонування персоналу виправних закладів.

У підрозділі 1.2 *"Поняття персоналу установ виконання покарання"* проаналізовані наукові джерела щодо визначення працівників у суміжних сферах функціонування державних службовців та інших, подібних сферах діяльності. Історичне становлення такої термінології дисертант виділив більшою мірою у джерелах з кримінального права, адже традиційно склалось, що функціонування працівників тюрем та виправних закладів пов'язано з процесом виконання покарання. Для формулювання поняття "персонал установ виконання покарання" було розглянуто етимологічне та інші наукові тлумачення термінів, які сьогодні є узагальнюючими стосовно кола працівників установ виконання покарання: адміністрація, кадри, персонал, працівники, рядовий і начальницький склад, особовий склад, співробітники, службовці та інше.

Дисертант дійшов висновку, що діяльність працівників установ виконання покарання не зводиться лише до управління, організації, керівництва закладом чи процесом виконання покарання, це передусім багатовекторна творча нестереотипна діяльність, яку неможливо обмежувати виключно управлінською сферою. Тому доцільно вживати термін "персонал" для охоплення як усього складу установи, так і окремих груп працівників. Як наслідок такого підходу сформульована наступна дефініція персоналу установ виконання покарання — це постійний кадровий склад працівників установ виконання покарання, що включає в себе різні категорії, які виконують конкретно поставлені функції (завдання), спрямовані на реалізацію цілей виконання покарання та користується у зв'язку з цим державними гарантіями забезпечення ефективної діяльності.

У підрозділі 1.3 *"Персонал установ виконання покарання та його діяльність як об'єкт правового дослідження"* дисертант розкриває особливості професійної діяльності персоналу виправних закладів в Україні, її організацію та кадрове забезпечення.

Доводиться необхідність розгляду діяльності щодо виконання покарання в узагальненому розумінні як такої, що має, окрім вузько професійної, суто функціональної специфіки, спільні характеристики, зумовлені особливостями свого об'єкту впливу (засуджені та їх спільнота), умовами роботи (місця позбавлення волі, особлива правова регламентація дій) і завданнями (перевиховання засуджених, збереження і примноження їх суспільно-корисних рис, організація умов праці, безпека тощо). Творчий характер, складність, різноспрямованість діяльності і, внаслідок цього, слабкі можливості її чіткої функціональної регламентації неодмінно вимагають належної організації функціонування персоналу установ виконання покарання.

Автор системно розкриває фактори, які характеризують сучасну повсякденну працю співробітника установ виконання покарання, використовуючи при цьому результати правових та психологічних досліджень, статистичні показники щодо діяльності криміналь-

но-виконавчої системи України, що характеризують сучасний кадровий потенціал кримінально-виконавчої системи України та констатують переповненість установ виконання покарання засудженими, ускладнену оперативну обстановку в них, незадовільний економічний стан та рівень фінансово-матеріального забезпечення персоналу, погіршення криміногенного складу та зростання числа правопорушень, які вчиняються як засудженими так і персоналом, неналежні умови праці персоналу та плінність кадрів системи. Для якісної характеристики сучасної діяльності персоналу місць позбавлення волі дисертант наводить результати проведеного ним опитування практичних працівників кримінально-виконавчої системи та засуджених, які засвідчують характерні риси функціонування установ виконання покарання та їх персоналу.

Особливістю сучасного стану функціонування персоналу установ виконання покарання в Україні є загострення організаційних проблем, зумовлене:

- недостатньо зваженим та форсованим виокремленням кримінально-виконавчої системи у підпорядкування центрального органу виконавчої влади зі спеціальним статусом — Державного департаменту України з питань виконання покарань, без реального організаційно-правового та матеріально-технічного забезпечення діяльності її персоналу;

- неналежним нормативно-правовим регулюванням статусу та процедур проходження служби персоналом кримінально-виконавчої системи, зокрема, незважаючи на виділення кримінально-виконавчої системи зі складу Міністерства внутрішніх справ України у 1998 році, до цього часу служба персоналу системи визначається Законом України “Про міліцію” та Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом ОВС;

- понаднормовим навантаженням персоналу, зумовленим загальним зростанням рівня злочинності, переповненням установ виконання покарання, змінами кримінального законодавства, відміною смертної кари, зростанням рівня злочинності, скороченням кількості працівників;

- недостатнім впровадженням науково обґрунтованих засад організації персоналу установ виконання покарання та, пов’язаними з цим недоліками в організаційній структурі виправних закладів;

- частою зміною рішень організаційно-правового характеру щодо основних питань формування та функціонування персоналу, яке зумовлює лише поверхові зміни, не торкаючись суті та механізму вирішення проблем;

- прагненням кожного підрозділу установ виконання покарання вирішити, насамперед, свої функціональні завдання, часто на шкоду взаємодії, спрямованій на реалізацію загальних, головних цілей закладу;

- стереотипами поведінки працівників установ виконання покарання, неготовністю їх до реалізації цілей діяльності установи на нових, сучасних засадах;

- кризою та трансформаційними змінами у сфері економіки в Україні, які зумовили неналежні матеріально-технічне забезпечення та гарантії ефективної діяльності

персоналу установ, зокрема, через залежність фінансового забезпечення працівників виробничого сектора установ від результатів роботи засуджених вони кілька років не отримують зарплату.

Виходом з існуючої ситуації є, на погляд автора, розробка та впровадження у практичну діяльність науково обґрунтованих розробок організаційно-управлінських засад функціонування системи та її персоналу, відображення їх у комплексі правового забезпечення діяльності з виконання кримінальних покарань.

У підрозділі 1.4 "*Висновки до розділу*" викладено основні результати, які сформулював дисертант у першому розділі.

Другий розділ "Організаційно-правові засади формування персоналу установ виконання покарання", складається з трьох підрозділів, у яких розкрито наукові положення стосовно побудови системи вимог щодо персоналу установ виконання покарання, організації підготовки та управління підбором такого персоналу.

У підрозділі 2.1 "*Система вимог щодо персоналу установ виконання покарання*" дисертант на основі розгляду наукової літератури та нормативно-правових актів, які охоплюють значний часовий проміжок, аналізує вимоги, що висувуються до професійної діяльності персоналу установ виконання покарання та пропонує шляхи закріплення сформульованої системи вимог у законодавчих та відомчих нормативно-правових актах.

Специфічні особливості службової діяльності працівників установ виконання покарання висувують досить високі вимоги до співробітника пенітенціарного закладу. Дисертант вважав би за доцільне сформулювати таку систему вимог:

1. Загальні вимоги: а) вимоги до прийому на роботу; б) службові вимоги (загальні вимоги щодо виконання службових завдань); в) вимоги щодо поведінки зі спецконтингентом; г) організаційно-економічні вимоги; д) професійні психологічні вимоги.

2. Посадові вимоги, що включають виконання загальних вимог окремими посадовими особами установ виконання покарання.

Перевірка відповідності вимогам до професійної діяльності не повинна бути одноплановою, контролюючою. Вихідна правова та спеціальна освіченість, постійні заняття зі службової підготовки, періодичні курси підвищення кваліфікації для кожної посади як на регіональному, так і на центральному рівнях; науково-теоретичні конференції з питань методологічного та методичного забезпечення діяльності персоналу установ виконання покарання і практичні наради (семінари) з обміну досвідом практичних працівників (керівників служб установ та провідних працівників – на центральному та регіональному рівнях), повинні забезпечувати відповідність персоналу вимогам, які з часом змінюються та зростають. Якісно організована кадрова політика системи в цілому та кожної установи виконання покарання окремо мають створити можливість залучення до діяльності в установах виконання покарання людей, які максимально відповідають поставленим перед ними завданням.

У підрозділі 2.2 "*Організаційно-правові засади підготовки персоналу установ виконання покарання*" як одне з вихідних теоретичних положень реформування підготовки персоналу установ виконання покарання визначено спрямованість розвитку практики підбору та

підготовки персоналу на створення галузевої системи освіти та сформульовано її концептуальні засади і шляхи правового забезпечення. Концепцію підготовки персоналу установ виконання покарання дисертант пропонує побудувати за схемою: а) модель фахівця — працівника місць позбавлення волі; б) навчальна (освітньо-професійна) програма для підготовки фахівців системи; в) навчально-методична база з підготовки фахівців системи; г) система засобів аналізу ефективності підготовки персоналу установ виконання покарання.

При формуванні моделей фахівців установи виконання покарання повинні використовуватись такі ланки: 1) концептуальна модель фахівця конкретного напрямку правоохоронної діяльності; 2) модель вступника до спеціального навчального закладу; 3) модель випускника спеціального навчального закладу за відповідним напрямком, спеціальністю, освітньо-кваліфікаційним рівнем та спеціалізацією; 4) модель фахівця відповідної категорії персоналу установ виконання покарання.

Навчальна програма для підготовки персоналу установ виконання покарання повинна бути орієнтована на досягнення цілей позбавлення волі у практичній діяльності персоналу установ виконання покарання; включати не лише загально-юридичне, а й кримінально-виконавче (пенітенціарне) спрямування; базуватися на різних формах навчання з врахуванням різних категорій персоналу.

Реалізація навчальної програми для підготовки персоналу установ виконання покарання має, на погляд дисертанта, здійснюватись на базі:

- 1) провідного вищого навчального закладу IV рівня акредитації та його підрозділів;
- 2) спеціалізованих вищих навчальних закладів (I та вищі рівні акредитації);
- 3) регіональних курсів післядипломної освіти, тренінгів та семінарів з обміну досвідом та формування окремих вмінь і навичок діяльності персоналу, які діятимуть у співпраці з вищими навчальними закладами та громадськими інституціями;
- 4) системи службової підготовки на рівні установ виконання покарання.

У підрозділі 2.3 "*Управління підбором персоналу установ виконання покарання*" автор висвітлює проблеми сучасного стану здійснення підбору працівників установ виконання покарання, розглядає цю діяльність з позицій створення оптимальних організаційно-управлінських засад формування високопрофесійного персоналу.

Незважаючи на регламентованість підбору персоналу установ виконання покарання, питання правового забезпечення цього процесу досконало не врегульовані. Констатуючи складність нормативного закріплення положень підбору персоналу установ виконання покарання, необхідно закріпити позиції щодо: загальних питань підбору та розстановки кадрів, організаційно-правових способів та порядку заміщення посад, встановлення обов'язковості перевірки у кандидатів на службу знань, вмінь та навичок, необхідних їм для успішного виконання посадових функцій, а також періодичної оцінки персоналу. Водночас, мають бути визначені обов'язки установ з підготовки та розвитку персоналу, основи заохочення працівників, які постійно, без відриву від виконання основних функцій, працюють над підвищенням свого професійного рівня, питання ротації кадрів, розвитку персоналу в цілому та інших питань.

Створення ефективної системи підбору персоналу установ виконання покарання слід будувати на сучасних технологіях управлінської науки, сформованих системах вимог щодо підбору персоналу та відомчої освіти.

У підрозділі 2.4 *“Висновки до розділу”* викладено основні результати, які сформулював дисертант у другому розділі.

Третій розділ "Організаційно-правові засади функціонування персоналу установ виконання покарання" складається з трьох підрозділів, які розкривають наукові положення функціонування персоналу установ виконання покарання.

У підрозділі 3.1 *"Теоретичні засади організації та управління персоналу установ виконання покарання"* питання функціонування персоналу установ виконання покарання розкриваються з урахуванням не лише правових, але і організаційно-управлінських засад. Виходячи з недостатнього опрацювання положень управління персоналом кримінально-виконавчої системи, дисертантом проведено аналіз теоретичних підходів до організації і управління професійною діяльністю, у тому числі персоналу різних правоохоронних органів.

Розглянуті теоретичні засади організації функціонування персоналу установ виконання покарання в Україні свідчать, що йому властиві такі ознаки: а) багатовекторність діяльності, притаманність для неї різних цілей та завдань, які в окремих випадках важко поєднати; б) складність діяльності, що зумовлена необхідністю використання великого обсягу прийомів, умов і засобів виконання роботи; в) екстремальність умов праці, що обґрунтовує потребу формування особливої системи соціально-правового захисту персоналу; г) поєднання творчого характеру праці, що вимагає ґрунтовної підготовки та нестереотипного мислення персоналу виправних закладів, з її мілітаризованістю, яка обумовлює детальну регламентацію кожного аспекту адміністративної діяльності персоналу; д) надзвичайна важливість результатів діяльності, що відображається на рівні злочинності в українському суспільстві; е) прийняття відповідальних управлінських рішень, які впливають на долі людей; є) наявність проблем матеріального і організаційного змісту, що знижують мотивацію праці.

Складові належної системи організації управління персоналом установ виконання покарання — це створення та забезпечення гарантій ефективного функціонування персоналу; організація плідної співпраці між різними категоріями персоналу та взаємодії з державними та недержавними організаціями; спрямування їх спільних зусиль на виправлення та ресоціалізацію засуджених, забезпечення виправного процесу та запобігання правопорушенням, що базується на основі аналізу оперативної обстановки, комплексного застосування адаптованих корекційних методик і цілеспрямованого залучення сил та засобів.

Організаційно-управлінські засоби досягнення цілей функціонування персоналу установ виконання покарання складають сферу правового забезпечення такої діяльності.

Підрозділ 3.2 *"Класифікація персоналу установ виконання покарання за виконуваними ними функціями"* базується на засадах того, що правильно організована установа виконання покарання є своєрідною частиною суспільства, тому в ній мають працювати категорії персоналу, що відрізняються між собою за статусом, завданнями, оплатою та іншими показни-

ками більше, ніж це регламентовано у сучасних нормативно-правових актах. На підставі цього була розроблена класифікація, що обґрунтовано розподіляє персонал на категорії, виходячи з функціонального спрямування їх діяльності. Це питання доцільно розглядати у двох взаємопов'язаних аспектах: на загальному та конкретному рівні.

На загальному рівні за виконуваними функціями персонал установ виконання покарання можливо розподілити на такі групи працівників:

- 1) управлінський персонал (адміністрація);
- 2) адміністративно-пенітенціарний персонал;
- 3) пенітенціарний персонал;
- 4) пенітенціарно-обслуговуючий персонал;
- 5) допоміжний персонал.

На конкретному рівні у дисертації розглядається розподіл персоналу на служби та відділи, обґрунтовується потреба перегляду сучасної організаційної структури у відповідності до цілей покарання, завдань та функцій, соціальних ролей персоналу установ виконання покарання.

У підрозділі 3.3 "*Функціональне забезпечення діяльності персоналу установ виконання покарання*" дисертант узагальнює досягнуті у дослідженні результати для розкриття складових побудови функціонального забезпечення персоналу установ виконання покарання.

Автор визначив такі шляхи побудови функціонування персоналу установ виконання покарання: встановлення напрямків розвитку закладу, визначення його цілей та завдань, розробка кола повноважень і відповідальності щодо кожної цілі та завдання діяльності установи, розробка механізму мотивації кадрів, розробка варіантів оптимального поєднання централізації та децентралізації, створення альтернативних варіантів організаційної структури, їх оцінка та вибір оптимального.

Функції персоналу установи автор згрупував у три основні підрозділи: а) управлінські та організаційні (адміністративні); б) пенітенціарні (виховні та освітні); в) забезпечуючі та обслуговуючі.

Конкретизуючи функціональне забезпечення діяльності персоналу установ виконання покарання, на погляд дисертанта, можна визначити такі його напрямки:

- 1) загальне управління роботою установи та виправним процесом;
- 2) формування у засуджених стійких знань, вмінь, навичок, переконань до соціально-безпечного ведення життя та громадського самоствердження;
- 3) формування у засуджених стійких знань, вмінь, навичок, переконань до соціально-безпечного заробітку коштів на проживання;
- 4) вирішення побутових проблем щодо звільнення та влаштування засуджених після відбування позбавлення волі, забезпечення належної підготовки засуджених до звільнення;
- 5) надання засудженим можливості отримання загальної та професійно-технічної освіти;

- б) обслуговування виробничого процесу в установі (організація праці засуджених, реалізація продукції);
- 7) забезпечення відповідних умов проживання засуджених, діяльності персоналу установ, функціонування виробничих об'єктів установи;
- 8) охорона здоров'я та лікування засуджених;
- 9) забезпечення безпеки в установі, нагляду за засудженими та охорони майна установи;
- 10) управління персоналом установи;
- 11) додаткові завдання, серед яких обслуговування охоронної техніки, транспорту, діловодство, фінансова діяльність тощо.

Крім запропонованих завдань, щодо неповнолітніх засуджених слід додати спеціальні функції, пов'язані з їх віковими особливостями.

Однією з умов ефективності організації та здійснення виправного впливу є рівномірний творчий розподіл функцій установи виконання покарання між її співробітниками. Щодо описаних функцій запропоновано конкретних посадовців, які, на погляд дисертанта, повинні їх виконувати, до якої категорії персоналу за класифікацією вони належать, а також розроблено принципову організаційну структуру установи виконання покарання.

У підрозділі 3.4 *“Висновки до розділу”* викладено основні результати, які сформулював дисертант у третьому розділі.

У **висновках** за результатами дисертаційного дослідження викладені основні теоретичні підсумкові положення та сформульовані практичні рекомендації.

Пріоритетними, на погляд дисертанта, є такі напрямки вдосконалення організаційно-правових засад формування та функціонування персоналу установ виконання покарання: формування та нормативне закріплення науково-обґрунтованих цілей діяльності, системна регламентація завдань і функцій персоналу та відповідних їм соціальних ролей, створення належних умов професійної діяльності, формування та нормативне закріплення системи гарантій ефективної діяльності персоналу установ виконання покарання, підвищення мотиваційної сфери в залежності від реалізації поставлених завдань.

Виходячи з цього, пропонується переглянути чинне законодавство та сформулювати систему положень щодо розкриття діяльності персоналу установ виконання покарання в Україні. Зміни та доповнення до законодавчих актів, які регламентують формування та функціонування персоналу установ виконання покарання, на думку дисертанта, мають полягати у доопрацюванні проекту Закону *“Про державну службу виконання покарань”*, у якому доцільно:

- відобразити загальні цілі та завдання державної служби виконання покарань та структурно виокремити їх від конкретних завдань щодо організації виконання різних видів кримінальних покарань;
- ґрунтовніше, ніж у існуючому проекті, окреслити термінологію, зокрема поняття, що стосуються функціонування персоналу служби: установа виконання покарання, персонал установ виконання покарання, підбір персоналу, підготовка персоналу, гарантії ефективної

діяльності персоналу, вимоги щодо професійної діяльності персоналу, категорії персоналу, завдання та функції персоналу тощо;

- закріпити положення щодо класифікації персоналу, причому як традиційної класифікації за статусом (на співробітників та вільнонайманих працівників), так і, обов'язково, класифікації за функціональним спрямуванням діяльності;
- закріпити положення щодо формування персоналу (підбір та підготовка персоналу, система розвитку персоналу, система вимог щодо професійної діяльності персоналу);
- більш повно, ніж у існуючому проекті, розкрити організаційні питання функціонування персоналу установ виконання покарання (завдання персоналу і функції окремих категорій персоналу, правовий статус персоналу);
- переглянути існуючі положення соціально-правового захисту та сформулювати систему гарантій ефективної діяльності персоналу установ виконання покарання.

Як варіант, запропоновані новації щодо законодавчого розкриття положень формування та функціонування персоналу установ виконання покарання можливо відобразити при внесенні доповнень до Кримінально-виконавчого кодексу України.

На рівні підзаконних нормативно-правових актів автор дисертації пропонує:

- визначити проходження служби персоналом установ виконання покарання та врахувати при цьому особливості діяльності різних категорій персоналу;
- врегулювати функціональну організацію взаємодії органів, які залучені до реалізації державної функції виконання покарань з метою якісного досягнення її цілей;
- розробити Концепцію роботи з персоналом кримінально-виконавчої системи на засадах запропонованих дисертантом положень формування персоналу;
- закріпити специфічні професії персоналу установ виконання покарання у Державному класифікаторі, а спеціалізацію “Кримінально-виконавча діяльність” у Переліку напрямів та спеціальностей підготовки фахівців (специфічними професіями вважаємо керівництво виправного закладу, вихователь, фахівець безпеки, пенітенціарний психолог);
- запровадити контрактну форму проходження служби та розробити Типові контракти працівників установ виконання покарання;
- переглянути існуючі штати та сформувати типову організаційну структуру управління в установі виконання покарання.

Проведене дослідження, всебічний аналіз відповідної нормативно-правової бази і спеціальної літератури, вивчення та узагальнення досвіду роботи персоналу кримінально-виконавчої системи України, дали змогу дисертанту зробити висновок, що система діяльності персоналу виправних закладів нашого суспільства потребує ґрунтовного перегляду. Змінивши лише законодавчу базу, неможливо очікувати одразу позитивних результатів від установ виконання покарання. Потрібні зміни на методологічному рівні, перебудова самого процесу виконання покарання та правовідносин, які виникають в цьому процесі. Автор, на основі гуманістичних принципів пенітенціарної доктрини, пропонує побудувати головні засади діяльності персоналу установ виконання покарання, які розкриває у підрозділах роботи.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Галай А.О. До питання класифікації персоналу установ виконання покарання // Проблеми пенітенціарної теорії та практики. Бюлетень КІВС.— 2001.— №6.— С.163-170.
2. Галай А.О. Поняття персоналу установ виконання покарання // Проблеми пенітенціарної теорії та практики. Бюлетень КІВС.— 2000.— №5.— С.34-42.
3. Галай А.О. Проблеми підбору персоналу установ виконання покарання // Проблеми пенітенціарної теорії та практики. Бюлетень КІВС.— 2002.— №7.— С.65-72.
4. Галай А.О. Теоретичний аналіз ефективності діяльності персоналу установ виконання покарання // Проблеми пенітенціарної теорії та практики. Спеціальний випуск: збірник праць молодих вчених, курсантів, студентів, магістрів, ад'юнктів. Бюлетень КІВС.— Київ, 2002.— С.54-57.
5. Галай А.О. Шляхи реформування пенітенціарної політики України в сфері діяльності персоналу установ виконання покарання // Проблеми пенітенціарної теорії та практики. Бюлетень КІВС.— 1999.— №4.— С.6-9.
6. Забарний Г.Г., Галай А.О. Правові засади системи підготовки персоналу пенітенціарних установ // Проблеми пенітенціарної теорії та практики. Бюлетень КІВС.— 2003.— №8.— С. 23-29.
7. Галай А.О. Деякі проблеми діяльності пенітенціарного персоналу // Збірник статей молодих науковців.— 1998.— С. 7-9.
8. Галай А.О. Роль та місце персоналу установ виконання покарання в механізмі реалізації політики держави у сфері боротьби із злочинністю // Теорія та практика криміналістичного забезпечення розкриття та розслідування злочинів у сучасних умовах: Тези доповідей міжнародної наук.-практ. конференції. Ч. 2.— К.: НАВСУ, 2001.— С. 139-141.
9. Галай А.О. Концепція пенітенціарної діяльності в Україні: правовий аспект // Захист соціальних прав людини і громадянина в Україні: проблеми юридичного забезпечення: Матеріали науково-практичної конференції. 30 січня 2003 р., м. Київ / За ред. Н.Б.Болотіної.— К.: МП "Леся", 2003.— С. 148-155.

АНОТАЦІЇ

Галай А.О. Організаційно-правові засади формування та функціонування персоналу установ виконання покарання.— Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 — теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. Національна академія державної податкової служби України.— Ірпінь, 2004.

Дисертація присвячена комплексному дослідженню організаційно-правових засад формування та функціонування персоналу установ виконання покарання. У роботі досліджується стан наукової розробки проблеми, дається характеристика наукових джерел та нормативно-правового регулювання.

Автор обґрунтовує та формулює поняття персоналу установ виконання покарання, розкриває наукові положення щодо персоналу установ виконання покарання та його діяльності як об'єкта правового дослідження. Змодельовані системи вимог до персоналу установ виконання покарання, організації підготовки та управління підбором персоналу. На основі аналізу теоретичних засад організації та управління персоналу установ виконання покарання, проведеної класифікації персоналу за функціями, які він виконує, автор визначає шляхи функціонального забезпечення діяльності персоналу установ виконання покарання.

Ключові слова: персонал установ виконання покарання, підбір персоналу установ виконання покарання, підготовка персоналу установ виконання покарання, функціонування персоналу установ виконання покарання, класифікація персоналу установ виконання покарання, цілі та завдання діяльності персоналу установ виконання покарання, система вимог до персоналу установ виконання покарання.

Галай А.А. Организационно-правовые основы формирования и функционирования персонала учреждений исполнения наказания.— Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.07 — теория управления; административное право и процесс; финансовое право; информационное право. Национальная академия государственной налоговой службы Украины.— Ирпине, 2004.

Диссертация посвящена актуальной проблеме — комплексному исследованию организационно-правовых основ формирования и функционирования персонала учреждений исполнения наказания.

Диссертация состоит из вступления, трех разделов, объединяющих двенадцать параграфов, выводов, перечня использованной литературы, приложений, которые обусловлены целью работы — на основании анализа действующего законодательства Украины и практики его применения определить организационно-правовые основы, особенности формирования и функционирования персонала учреждений исполнения наказания, а также предложить пути их усовершенствования.

Автор акцентирует внимание на основополагающих вопросах организации деятельности персонала учреждений исполнения наказания. В исследовании рассматривается определение, объединяющее всех работников учреждений исполнения наказания. Таким термином обоснованно предлагается считать "персонал". Автор производит анализ деятельности учреждений исполнения наказания и ее кадрового обеспечения, как объекта правового исследования, выявляет основные проблемы современного функционирования персонала учреждений исполнения наказания.

Исходя из анализа теоретико-правовых основ, диссертант переходит к формированию системы эффективной деятельности персонала учреждений исполнения наказания и обеспечения ее квалифицированными исполнителями. С целью надлежащего кадрового обеспечения деятельности по исполнению уголовных наказаний, диссертант рассматривает вопросы работы с персоналом, предлагает внедрить систему требований к работникам пенитенциарных учреждений, системно излагает вопросы организации и управления подготовкой и подбором персонала учреждений исполнения наказания.

Как одно из исходных теоретических положений реформирования системы образования персонала учреждений исполнения наказания мы видим направленность развития практики подбора и подготовки персонала на создание отраслевой системы образования, а не на ограничение ее лишь заданиями профессиональной подготовки.

Невзирая на сложность нормативного регламентирования подбора персонала учреждений исполнения наказания, автор обосновывает раскрытие в нем общих вопросов подбора и расстановки кадров, организационно-правовых способов и порядка замещения должностей, установление обязательности проверки у кандидатов на службу знаний, умений и навыков, необходимых им для успешного выполнения должностных функций, а также периодической оценки персонала, определяет обязанности учреждений по подготовке и развитию персонала, основы стимулирования персонала, который постоянно, без отрыва от выполнения основных функций, работает над повышением своего профессионального уровня, вопроса ротации кадров, развития персонала в целом и других вопросов. Также, принимая во внимание разнообразие выполняемых функций различными категориями персонала, необходимо нормативно закрепить требования, которые определяют деловую сторону подбора.

В работе проанализирована действующая нормативно-правовая основа регулирования деятельности уголовно-исполнительной системы, исследуются проблемы функционирования ее персонала, указываются проблемы реализации и разработаны основные направления и пути ее совершенствования.

Научные положения функционирования персонала учреждений исполнения наказания диссертант излагает следующим образом: теоретические основы организации и управления персоналом учреждений исполнения наказания, классификация персонала учреждений исполнения наказания по выполняемым ими функциям, функциональное обеспечение деятельности персонала учреждений исполнения наказания.

Автор системно раскрывает основы функционирования персонала учреждений исполнения наказания, анализирует цели и задачи персонала, на основании разработанной функциональной классификации персонала предлагает направления деятельности и конкретных исполнителей для каждого направления. С целью организации надлежащей деятельности персонала учреждений исполнения наказания, предлагаются изменения в организационную структуру пенитенциарного заведения.

Ключевые слова: персонал учреждений исполнения наказания, подбор персонала учреждений исполнения наказания, подготовка персонала учреждений исполнения наказания, функционирование персонала учреждений исполнения наказания, классификация персонала учреждений исполнения наказания, цели и задачи деятельности персонала учреждений исполнения наказания, система требований к персоналу учреждений исполнения наказания.

Andrew O. Galay. Organizationally legal bases of formation and functioning of the personnel of establishments of execution of punishment. — Manuscript.

The dissertation on competition of a scientific degree of the candidate of juridical sciences on a specialty 12.00.07 — the theory of management; administrative law and process; the financial law; the information law. National academy of State Tax Service of Ukraine.— Irpin, 2004.

The dissertation is devoted to complex research of organizationally legal bases of formation and functioning of the personnel of establishments of execution of punishment. In the work state of scientific development of a the problem is investigated, the characteristic of scientific sources and normatively-legal regulation is given.

The author proves and formulates concept of the personnel of establishments of execution of punishment, opens scientific position to the personnel of establishments of execution of punishment and its activity as object of legal research. The modeled systems of requirements to the personnel of establishments of execution of punishment, the organization of preparation management of selection of personnel. Proceeding from analysis of theoretical bases of the organization and management of the personnel of establishments of execution of punishment, the author carries out classification by the personnel behind the functions executed by them, the author defines ways of functional maintenance of activity the personnel of establishments of execution of punishment.

Key words: the personnel of establishments of execution of punishment, selection the personnel of establishments of execution of punishment, preparation of the personnel of establishments of execution of punishment, functioning of the personnel of establishments of execution of punishment, classification of the personnel of establishments of execution of punishment, the purpose and the task of activity the personnel of establishments of execution of punishment, system of requirements of the personnel of establishments of execution of punishment.

Підписано до друку 22.12.03р. Зам. № 684. Формат 84x108 1/32.
Папір офсетний. Друк офсетний. Обл.-вид. арк. 0,9. Тираж 100 прим.

Відділ організації наукової роботи та редакційно-видавничої діяльності Київського інституту внутрішніх справ,
02121, Київ, вул. Колекторна, 4. Тел.: 561-18-21.

Віддруковано на обладнанні міні-друкарні відділу організації наукової роботи та редакційно-видавничої
діяльності Київського інституту внутрішніх справ.